

УДК 330.5:331.5:378

Мартякова О.В., Мудра О.В.

СУЧАСНІ МОДЕЛІ ГАРМОНІЗАЦІЇ РИНКІВ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ТА ПРАЦІ

У статті розглянуто модель взаємодії ринків освітніх послуг та праці, обґрунтовано необхідність їх гармонізації. Запропоновано використання сучасних моделей регулювання взаємодії, які передбачають поєднання ринкового механізму і державного регулювання, налагодження інтеграційних процесів, а також орієнтацію на міжнародні стандарти в галузі освіти та стратегічного взаємовигідного партнерства.

The model of the education and labor markets interaction has been considered in the article. The needs of harmonization of the education and labor markets has been grounded. The use of modern regulatory interactions models involving market mechanisms and state regulations, setting up the integration process, according to the international standards in education and mutually beneficial strategic partnership have been proposed.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Розвиток суспільства, заснованого на знаннях, можливий тільки за умови інноваційного шляху побудови економіки та розвитку високотехнологічного виробництва. Для здійснення ефективного керівництва інноваційними процесами, розробки та впровадження інноваційних проектів необхідні висококваліфіковані фахівці. У цих умовах особливо зростає роль навчальних закладів та якості освітніх послуг. Модернізація системи вищої освіти з метою забезпечення її відповідності потребам економіки інноваційного типу висуває підвищені вимоги до моделей та інструментів регулювання взаємодії ринків освітніх послуг і праці. Механізми управління, що забезпечували адаптацію вищих навчальних закладів до конкурентного середовища у попередньому десятилітті, перестають відповідати новим «викликам» і недостатні в умовах міжнародної конкуренції. Важливою особливістю гармонізації ринків освітніх послуг та ринків праці є необхідність більш тісного зв'язку стратегій розвитку промислово-інноваційної та освітньої сфер на національному, галузевому (міжгалузевому) і регіональному рівнях. Підготовка висококваліфікованих фахівців, конкурентоспроможних на національному, європейському та світовому ринках праці, потребує переосмислення векторів розвитку та принципів регулювання як самого ринку освітніх послуг, так і його відносин з ринком праці.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Актуальні наукові дослідження щодо сфери підготовки кадрів та взаємодії ринків освітніх послуг і праці проведено у працях таких вітчизняних учених, як: Н. Анішина, О. Балакірева, С. Бандур, Д. Богиня, І. Гнибіденко, Б. Данилишин, А. Колот, В. Куценко [1], О. Кратт, Е. Лібанова [2], Н. Лук'яненко, О. Мартякова, О. Новікова [3], С. Мельник, Р. Патора, В. Петюх, М. Семикіна та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Як зазначає більшість авторів, однією з проблем ефективного функціонування механізму кадрового забезпечення економіки є розрізненість інтересів бізнесу, держави та навчальних закладів. Це призводить до відокремлення ринку освітніх послуг від ринку праці, а отже, обумовлює необхідність дослідження та розвитку сучасних моделей взаємодії ринків.

Постановка завдання. Метою статті є визначення особливостей взаємодії ринків освітніх послуг та праці, а також розробка рекомендацій щодо формування моделей її регулювання в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Стрімкий розвиток наукомістких виробництв, скорочення циклів відновлення промислового устаткування, прискорення

впровадження інноваційних наукових розробок у масове виробництво, зміна вимог роботодавців до підготовки та перепідготовки кадрів за структурою і змістом, процеси інформатизації економіки висувають нові вимоги до науки, освіти та бізнесу. Тому питання гармонізації ринків, зокрема освітніх послуг і праці, а також моделі та інструменти взаємодії влади та бізнесу в забезпеченні збалансованості двох ринків є новими і досить актуальними в сучасних наукових дослідженнях. Гармонійність є тією характеристикою, яка пов'язує ці ринки, обумовлює необхідність знаходитися у єдиному правовому та інституційному полі, зобов'язує організувати взаємодію за певними правилами, пред'являє до такої взаємодії узгоджені вимоги.

Взаємодію ринків освітніх послуг і праці можна представити як модель, що охоплює систему вхідних і вихідних параметрів та має певний внутрішній устрій (система процесів регулювання взаємодії). Як вхідні параметри можна розглядати: імпульси, які формує інформація про стан ринку праці (запити, очікування роботодавців); можливості ринку освітніх послуг; відповідні їм ресурси (матеріальні, фінансові, кадрові, інформаційні та інноваційні); інфраструктуру (сукупність закладів, залучених до взаємодії, і взаємозв'язки між ними); як вихідні – результати взаємодії (продукт взаємодії ринку освітніх послуг та праці), що задовольняють вимогам ринку праці; очікування суспільства, потреби економіки, які забезпечують баланс попиту та пропозиції фахівців; гармонізацію ринків освітніх послуг та праці.

Механізм взаємодії ринків полягає у визначенні цілей і задач, принципів організації, напрямків реалізації, а також форм, способів, методів, важелів, інструментів та пов'язаних з ними процедур впливу на процеси, що відбуваються в економічних об'єктах. Вплив навколишнього середовища може бути обумовлено такими факторами, як: стан економіки країни (регіону, галузі), нормативно-правова база функціонування ринку освітніх послуг і праці (законодавчі акти, державні, регіональні цільові програми, міжнародні, державні та галузеві стандарти), конкуренція на ринках освітніх послуг і праці, фінансово-економічна ситуація, що впливає на доступність освітніх послуг для населення, напруженість на ринку праці.

Регулювання взаємодії ринків освітніх послуг та ринків праці можливе за умови використання низки способів регулюючого впливу на процес їх спільного функціонування, а саме:

- координації, що спрямовані на забезпечення узгодженості роботи всіх ланок взаємодії;
- синхронізації, метою яких є впорядкування в часі процесів взаємодії і темпів розвитку ринків освітніх послуг та праці;
- субсидіарності, що включають чітке розмежування функцій і розподіл повноважень та забезпечують урахування інтересів усіх учасників взаємодії незалежно від їх владних, фінансових чи інших абсолютних можливостей (прикладом таких механізмів можуть бути різні форми соціального партнерства);
- саморегулювання, прикладом яких виступають різні види інтеграційних процесів (освітні кластери, альянси, консорціуми і т.п.), засновані на ініціативі учасників і прямих зв'язках між ними.

Основну роль у моделі відіграють процеси взаємодії ринків освітніх послуг і праці. Реалізація управлінського впливу на дані процеси обумовлює необхідність їх класифікації на процеси планування, організації, мотивації, контролю та розвитку.

Процеси планування передбачають: визначення цілей та задач взаємодії; аналіз сильних та слабких сторін, можливостей та загроз; складання окремих планів, програм, проектів.

Процеси організації пов'язані з розробкою процедур у сфері взаємодії ринків освітніх послуг і праці, формуванням організаційних структур взаємодії. Особлива увага має приділятися проектуванню моделей взаємодії, заснованих на аналізі соціально-економічної ситуації, прогнозуванні тенденцій розвитку ринків та викликів інноваційного середовища.

Досить актуальними в сучасних умовах стають процеси мотивації, орієнтовані на підвищення зацікавленості й активності всіх учасників ринків освітніх послуг і праці в реалізації спільних проектів. У цьому відношенні надзвичайно важливим є стимулювання прямих контактів між суб'єктами взаємодії, зниження бар'єрів, розширення джерел фінансування освітніх послуг, упорядкування конкуренції, інформування громадськості про реальний стан ринків освітніх послуг і праці. Значний вплив на процес гармонізації ринків освітніх послуг та праці має залучення роботодавців до співпраці у виробленні стандартів освіти та оцінки її якості.

Здійснення контролю передбачає: регламентацію «правил гри» у сфері взаємодії ринків, яка гарантує прозорість, законність і безпеку надання освітніх послуг; здійснення кількісної та якісної оцінки освітніх послуг. Оцінка якості має враховувати: гарантоване виконання базових стандартів та еталонів; досягнення поставлених цілей на різних етапах навчання; можливість задоволення попиту та очікувань споживачів освітніх послуг; прагнення до удосконалення освітнього процесу.

Важливим напрямом у даному контексті є оптимізація нормативно-правової бази. Так, відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів щодо розвитку вищої освіти на період до 2015 року» від 27.08.2010 р. № 1728-р [4] пріоритетними напрямами розвитку освіти є:

- визначення механізму економічного стимулювання участі роботодавців в організації професійно-практичної підготовки студентів вищих навчальних закладів. Регулювання відносин між роботодавцями та вищими навчальними закладами здійснюється на підставі розпорядження Кабінету Міністрів України «Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» від 27.08.2010 р. № 1726-р [5], наказу Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України «Про затвердження типового положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників вищих навчальних закладів» від 27.04.2011 р. № 404 [6];
- забезпечення розвитку прикладних наукових досліджень у вищих навчальних закладах та створення умов для подальшого впровадження їх результатів у виробництво шляхом розвитку наукових парків, технопарків, бізнес-інкубаторів та інших інноваційних структур. На даний момент регулюється постановами Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися навчальними закладами, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форми власності» від 27.08.2010 р. № 796 [7], «Про затвердження Порядку реєстрації організацій, діяльність яких спрямована на задоволення потреб суб'єктів малого та середнього підприємництва» від 21.05.2009 р. № 510 [8], «Про затвердження Програми розвитку інвестиційної та інноваційної діяльності в Україні» від 02.02.2011 р. № 389 [9];
- забезпечення розвитку державного і приватного партнерства у сфері освіти, спрямованого на розширення та удосконалення навчальної, лабораторної, матеріальної бази провідних університетів. На погляд авторів, доцільним було б використання досвіду Великої Британії, де для стимулювання підприємств, які проводять професійне навчання (або виділяють кошти на підготовку кадрів у системі освіти), існують податкові пільги. Ця схема передбачає встановлення фіксованого податку на професійне навчання кадрів від фонду заробітної плати. Сума витрат на підготовку кадрів повертається підприємству державою при наданні рахунків. Якщо сума коштів на підготовку буде меншою за фіксований податок, різниця повертається до бюджету.

Важливе значення для ефективного функціонування ринку освітніх послуг має процес його моніторингу. У проекті Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки одним із ключових напрямів державної освітньої політики визначено здійснення національного моніторингу системи освіти [10]. Імплементация європейських стандартів якості вищої освіти на українських теренах сприятиме наближенню власних напрацювань до новітнього європейського досвіду з питань вироблення чітких стандартів якісної освіти.

Забезпечення процесів розвитку припускає безперервне поліпшення системи взаємодії ринків освітніх послуг і праці, методів управління взаємодією, а також підвищення ступеня саморегулювання суспільних запитів. Вони доповнюють процеси всіх інших видів і включені в загальну логіку управління взаємодією.

Ефективна взаємодія ринку освітніх послуг можлива за умови узгоджених дій усіх учасників освітнього процесу, де головна роль належить державі, оскільки в силу своїх властивостей (створення позитивних зовнішніх ефектів, наявність асиметричної інформації) даний вид послуг вимагає активного втручання держави. Державна політика у сфері регулювання ринку освітніх послуг реалізується шляхом застосування різних методів (правових, адміністративних, економічних). У світлі сучасних інтеграційних процесів відбувається певна конвергенція моделей у рамках пошуку оптимального поєднання державного та ринкового регулювання, що здійснюється у всіх країнах. Одним із джерел цього процесу є вивчення та впровадження зарубіжного досвіду регулювання взаємодії освіти та ринку праці.

Основною рисою європейської моделі взаємодії освіти і ринку праці є формування єдиного механізму забезпечення співпраці між ринками освітніх послуг та праці, за активного сприяння держави, на засадах соціального партнерства. Це закріплено на законодавчому рівні, входить в обов'язки окремих інституцій, має належне фінансування із різних джерел.

Невід'ємними компонентами моделі взаємодії є зв'язки і відносини. Вони характеризують взаємодію між учасниками ринків освітніх послуг і праці, визначають ступінь і спрямованість взаємодії.

Гармонізація та налагодження співпраці ринків освітніх послуг і праці в Україні обумовлює необхідність пошуку та використання сучасних технологій прогнозування майбутнього, наприклад, таких як освітній форсайт. Взаємодія на основі освітнього форсайту полягає в узагальненні розрізнено існуючих експертних позицій (у тому числі шляхом «зіштовхування» експертів один з одним), що дозволяє з певною ймовірністю намітити найбільш можливі траєкторії наукового та технологічного прогресу в майбутньому [11]. Держава, суб'єкти ринку освітніх послуг та ринку праці визначають: тенденції розвитку ринку праці та освіти з урахуванням перспектив розвитку науково-технічного прогресу, відповідних йому вимог і компетенцій, затребуваних на ринку праці; напрямки співпраці бізнес-спільноти і навчальних закладів з питань конкурентоспроможності; заходи, що дозволяють використовувати нові знання, можливості та досягнення з метою гармонізації соціально значущих ринків, прискорення економічного зростання, розвитку інноваційно-орієнтованої економіки.

Перевагами використання освітнього форсайту є: підвищення частки освітніх інноваційно-орієнтованих програм, розрахованих на розвиток «перспективних» знань, що формує умови для підготовки фахівців з урахуванням майбутніх потреб економіки; розвиток науково-дослідного сектору за пріоритетними напрямками; подолання асиметрії на ринку освітніх послуг і праці за допомогою вироблення єдиної стратегії розвитку системи освіти та реальної економіки; підвищення якості формування людського капіталу відповідно до прогнозів інноваційного розвитку економіки.

Інтеграційні процеси на рівні малих і середніх підприємств, як правило, реалізуються у формі кластерів, при взаємодії з великим бізнесом характерне формування стратегічних партнерств у вигляді альянсів. Актуальність застосування кластерного підходу обумовлена такими чинниками:

- об'єднання зусиль усіх зацікавлених сторін у рамках освітнього кластера сприятиме підготовці кваліфікованого, конкурентоспроможного на ринку праці фахівця, здатного до ефективної роботи, готового до постійного професійного зростання, професійної та соціальної мобільності;
- обмежені можливості навчальних закладів для задоволення потреб усіх груп споживачів;
- посилення конкурентної боротьби між навчальними закладами.

Партнерські відносини в даному випадку повинні будуватися на основі принципів взаємодії, інтеграції, корпоративності, саморозвитку, самоорганізації та соціальної адаптації її суб'єктів. Характерними ознаками освітнього кластера є:

- взаємодія інновацій та освіти;
- можливість дослідження ринку;
- кваліфікація кадрів;
- розвиток трудового потенціалу;
- близькість до постачальників;
- наявність капіталу;
- доступ до спеціалізованих послуг;
- відносини із постачальниками обладнання;
- асоційовані структури;
- інтенсивність формування мереж;
- підприємницька ініціатива;
- колективне бачення та керівництво;
- взаємна відповідальність та зацікавленість.

Кластерна політика характеризується тим, що центральна увага приділяється зміцненню взаємозв'язків між економічними суб'єктами-учасниками кластера. Взаємодія суб'єктів на ринку праці та освітніх послуг має істотний вплив на конкурентні переваги кожного з них. Усі учасники освітнього кластера отримують відчутні вигоди за рахунок доступу до кадрових ресурсів, до інноваційної і науково-технологічної інфраструктури, матеріально-технічної і виробничої бази, створення єдиного інформаційного простору, обміну досвідом. Результатом діяльності освітнього кластера є якість випускника як сукупність компетенцій з позиції задоволеності учасників і споживачів освітнього процесу.

З цієї точки зору оцінку та управління якістю результатів функціонування освітнього кластера доцільно проводити на основі побудови загальної моделі результативності освіти в рамках освітнього кластера, що дозволяє враховувати ступінь задоволеності якістю випускника усіма суб'єктами: академічною спільнотою, роботодавцями, особистістю і суспільством у цілому.

Специфічною формою регулювання взаємодії ринків освітніх послуг і праці є стратегічні альянси. Найбільш характерними рисами стратегічних альянсів освітніх і бізнес-структур є:

- наявність елементів спільності в стратегічних цілях підготовки та використання кадрового потенціалу, тобто освітня організація за своїм перспективним профілем повинна відповідати виробничій кадровій стратегії підприємства;
- готовність сторін обмінюватися на добровільних і взаємовигідних засадах цінною (стратегічно значимою) інформацією, майном, накопиченим досвідом і ноу-хау, створювати необхідні матеріальні та організаційні умови для ефективної роботи партнера, визнавати його право на отримання власної вигоди від співпраці, а також нести відповідальність (у тому числі матеріальну, фінансову) за порушення договірних зобов'язань;
- готовність сторін до розробки та реалізації перспективних і поточних планів спільних проектів.

Під час проектування багатосторонніх стратегічних альянсів можливі різноманітні моделі стратегічного партнерства розглянутих організацій. Стратегічне партнерство необхідно розглядати як основну і найбільш перспективну форму інтеграційної взаємодії ринків освітніх послуг та праці. Становлення ринкової економіки і поява нових сегментів ринку, зростаюча активність іноземного капіталу в економіці України, підвищення попиту на фахівців, які володіють знаннями і навичками роботи в умовах ринкової економіки, інтерес роботодавців (насамперед спільних та іноземних компаній) до західних дипломів як свого роду гарантії якості та адекватності наявних знань і навичок, а також прагнення молоді до

здобуття західної освіти без виїзду за кордон, є чинниками, що обумовлюють актуальність розвитку міжнародних освітніх альянсів. Стратегічні освітні партнерства посідають особливе місце у процесі інтернаціоналізації і залишаються пріоритетним напрямком європейської політики.

Ефективна система партнерства освіти та бізнесу передбачає комплексну взаємодію підприємств із навчальними закладами. Точки зростання процесів інтеграції ринків освітніх послуг і праці знаходяться у площині розгортання освітніх ресурсних центрів. Ресурсний центр є інноваційною структурою, яка забезпечує взаємодію ринку праці та ринку освітніх послуг в умовах розвитку відносин державно-приватного партнерства навчальних закладів із суб'єктами зовнішнього середовища, що створює сприятливі можливості для інноваційного розвитку всієї системи освіти. Система взаємозв'язків ресурсного центру встановлюється через діалог із суспільством, потенційними споживачами кінцевого продукту (випускника), ринком праці (підприємствами галузі), навчальними закладами.

Модель ресурсного центру являє собою структуру яка поєднує установи всіх рівнів освіти та підприємства галузі у взаємодії. Найбільш ефективною моделлю ресурсного центру є його створення на базі ВНЗ. Співзасновниками центру можуть бути навчальні заклади і підприємства галузі. Освітній ресурсний центр призначений формувати інфраструктуру освітньої сфери на основі інтеграції інтересів освітніх установ галузі та їх соціальних партнерів.

Процес реалізації проекту ресурсного центру спрямований на досягнення таких цілей:

- становлення інституційних форм координації діяльності між навчальними закладами різних рівнів та підприємствами;
- підвищення соціально-економічної ефективності підготовки фахівців навчальними закладами для конкретної галузі економіки через цілеспрямовані комплексні залучення, акумуляцію та оптимізацію використання наявних ресурсів.

Партнерство навчального закладу та бізнесу в умовах ресурсного центру створює передумови для ліквідації таких негативних характеристик сучасного ринку освітніх послуг як:

- відсутність ефективної системи аналізу потреб ринку;
- дефіцит інноваційних освітніх програм;
- недостатня кваліфікація викладацьких кадрів;
- відсутність формалізованих вимог роботодавця до випускника;
- низький рівень мотивації учнів;
- невідповідність форм навчальних занять сучасним вимогам до формування вихідних компетенцій;
- відсутність виробничих практик або низька якість їх проведення;
- неувага навчальних закладів до розвитку особистісних якостей студентів;
- слабкий контроль якості підготовки випускників;
- інформаційна асиметрія, що виражається в неповноті інформації про кар'єрний шлях випускників.

Налагодження стійких, взаємовигідних партнерських відносин вищих навчальних закладів з основними клієнтами, що враховують їх вимоги, інтереси а також довгострокові тенденції зміни ринку праці, породжує необхідність істотного підвищення ефективності управління діяльністю навчальних закладів. Вирішення даної проблеми полягає у площині реінжинірингу їх бізнес-процесів. Реінжиніринг бізнес-процесів навчального закладу можна визначити як фундаментальне переосмислення, радикальне перепроєктування бізнес-процесів навчального закладу, пов'язане з цілісним, системним моделюванням та реорганізацією матеріальних, фінансових, інформаційних потоків, спрямоване на підвищення якості освітніх послуг, удосконалення організаційної структури, перерозподіл та мінімізацію використання різних ресурсів тощо. Об'єктами реінжинірингу ВНЗ є:

- процеси адаптації змісту та результатів освітнього процесу до вимог ринку праці;
- організаційна структура, організація навчального процесу;

– методи та форми навчання, технічні засоби навчання, навчальні дисципліни та ін.

Сучасний ВНЗ, ураховуючи довгострокові тенденції зміни ринку праці, вимоги і переваги потенційних клієнтів, можливості та загрози з боку конкурентів, а також свої переваги і недоліки, повинен знайти свою нішу на ринку освітніх послуг за рахунок переважного розвитку декількох видів діяльності, зокрема на основі налагодження партнерських відносин.

Реінжиніринг має на меті створення принципово нових бізнес-процесів, які дозволять різко підвищити ефективність діяльності навчального закладу. До основних бізнес-функцій у галузі партнерської співпраці ВНЗ можна віднести:

- налагодження та розширення взаємодії з підприємствами та організаціями;
- надання корпоративних партнерських послуг;
- сприяння практичній діяльності студентів;
- сприяння працевлаштуванню випускників ВНЗ;
- супровід кар'єрного зростання випускників;
- залучення спонсорської підтримки (ендаумент);
- вдосконалення навчального процесу відповідно до вимог підприємств-партнерів;
- моніторинг ринків праці та освітніх послуг;
- управління партнерством.

Основні точки реінжинірингу діяльності ВНЗ пов'язані з формуванням глобального ринку освітніх послуг і підприємницького стилю поведінки. Ключова роль у процесі реінжинірингу та збільшення відповідності якості освітніх послуг вимогам ринку праці повинна бути відведена бенчмаркінгу як інструменту пошуку і впровадження у практику навчальних закладів нових процесів та проектів. Бенчмаркінг освітніх послуг можна визначити як безперервний процес вивчення, виявлення, та адаптації кращої практики та досвіду з метою поліпшення алгоритмів і технологій надання послуг та виконання супутніх процесів.

Висновки і перспективи подальших розробок. Конкурентоспроможність країн на світовому ринку визначається рівнем розвитку економіки, заснованої на знаннях. Накопичення та ефективне застосування знань набуває значення основної конкурентної переваги країни, а відповідно вимагає нових підходів до регулювання ринку освітніх послуг згідно із потребами економіки. Ринку праці потрібний постійний приплив висококваліфікованих фахівців у пріоритетні для науково-технологічного розвитку країни сфери економіки і наукомісткий бізнес. Такі фахівці повинні володіти не тільки глибокими фундаментальними знаннями і бути професійно підготовленими на рівні світових стандартів, а так само бути адаптованими до умов ринкової економіки – володіти інноваційно-орієнтованим мисленням, навичками для практичного втілення науково-технічних ідей у затребувану ринком продукцію, системою бачення проблем регіону, навичками і досвідом командної роботи. Відповідно регулювання ринків освітніх послуг і праці зумовлює необхідність підготовки висококваліфікованих фахівців для потреб вітчизняної економіки, посилення орієнтації вітчизняної системи освіти на вирішення стратегічних завдань модернізації та інтелектуалізації виробництва, досягнення конкурентних позицій на зовнішніх ринках. При цьому необхідно вибудовувати інституційні та організаційно-управлінські механізми активної інтеграційної взаємодії між ринком освітніх послуг та ринком праці (бізнес-структурами), причому не на традиційній формальній, а на сучасній основі, що відповідає міжнародним принципам стратегічного взаємовигідного партнерства.

Забезпечення ефективної взаємодії ринків освітніх послуг та праці визначає необхідність розвитку моделей, які передбачають поєднання ринкового механізму та державного регулювання. Стратегічно важливою та актуальною стає проблема створення сукупності правових норм та організаційно-економічних механізмів, які забезпечують збалансоване функціонування ринків освітніх послуг та праці в інтересах більш повного задоволення потреб економіки в робочій силі з найменшими сукупними витратами.

При цьому створення додаткових структур і реструктурування існуючих інститутів освіти як спосіб регулювання взаємодії ринків та реалізації стратегічно значущих науково-технічних (інноваційних) проектів слід розглядати як пріоритетне завдання, максимально забезпечене ресурсами. Ефективна система партнерства освіти та бізнесу передбачає комплексну взаємодію підприємств із навчальними закладами та необхідність здійснення реінжинірингу ключових бізнес-процесів навчальних закладів у сфері даної співпраці.

Список використаної літератури

1. Лібанова Е. М. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки: [кол. монографія] / Е. М. Лібанова, О. В. Макарова, І. О. Курило та ін.; за ред. Е. М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. – 320 с.
2. Куценко В. І. Соціальна безпека в контексті сталого розвитку: [монографія] / В. І. Куценко, В. П. Удовиченко. – Чернігів: видавець Лозовий В. М., 2011. – 656 с.
3. Новіков О. Є. Специфіка державного та ринкового регулювання національної економіки України [Електронний ресурс] / О. Є. Новіков. – Режим доступу: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/2011/02/178.pdf>.
4. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів щодо розвитку вищої освіти на період до 2015 року» від 27.08.2010 р. № 1728-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1728-2010-%D1%80>.
5. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» від 27.08.2010 р. № 1726-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1726-2010-%D1%80>.
6. Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України «Про затвердження Типового положення про підрозділ вищого навчального закладу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників» від 27.04.2011 р. № 404 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0596-11>.
7. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися навчальними закладами, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форми власності» від 27.08.2010 № 796 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/796-2010-%D0%BF>.
8. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реєстрації організацій, діяльність яких спрямована на задоволення потреб суб'єктів малого та середнього підприємництва» від 21.05.2009 р. № 510 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/510-2009-%D0%BF>.
9. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Програми розвитку інвестиційної та інноваційної діяльності в Україні» від 02.02.2011 р. № 389 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/389-2011-%D0%BF>.
10. Указ Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки» від 01.02.2012 р. № 45 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>.
11. Буров В. Ю. Управление человеческим капиталом методом образовательного форсайта с целью формирования инновационного общества [Электронный ресурс] / В. Ю. Буров, М. В. Журавлёв // Известия ИГЭА (электронный научный журнал). – № 4. – 2011. – Режим доступа: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=8190>.

Прийнято до друку 06.12.2013